

# FO

# LE MAG

## DES SALARIÉS D'AIRBUS HELICOPTERS

papier  
recyclé

Septembre

# SOCIALFLIX

## Sommaire

- L'édito du DSC
- Télétravail
- Mobilité
- Méca 4.0
- Allocation proportionnelle



## La COOP sort son appli mobile !

L'ensemble de l'équipe de la Coopérative a le plaisir de vous annoncer la sortie sur les stores de son application mobile ! **COOP AIRBUS MARIGNANE** est disponible depuis le 9 Septembre 2021. Vous y trouverez toutes les actualités de votre magasin et de tous les services en un seul clic !

Affaires scolaires, banque, pressing, service auto, Food trucks...

**Ne loupez plus un évènement en téléchargeant l'appli !**



Depuis plus de 2 ans, nous vivons dans un monde dont le scénario sort tout droit d'une série de NETFLIX... Nous attaquons donc cette nouvelle saison avec des discussions au niveau du groupe

pour renégocier les accords société de 1970, et ceci, en pleine période de crise COVID amplifiée, s'il le fallait, par des tensions sociales générées par la mise en place du très polémique PASS SANITAIRE.

Pour **FO AIRBUS HELICOPTERS**, nous défendrons la liberté du droit au travail et tous les salariés sans distinction !

Tout le monde doit être respecté et ne pas subir de pression inutile.

«Tolérer la différence, c'est se rappeler que l'avis de l'autre a tout autant le droit d'exister même si cela ne nous convient pas. Humilité & Respect doivent rester les maîtres mots».

Le scénario final de cette nouvelle saison, nul ne le connaît, mais nous continuerons à revendiquer des avancées sociales dans un monde qui ne sera sans doute plus celui d'avant.



# Si vous aviez des doutes sur le télétravail ?

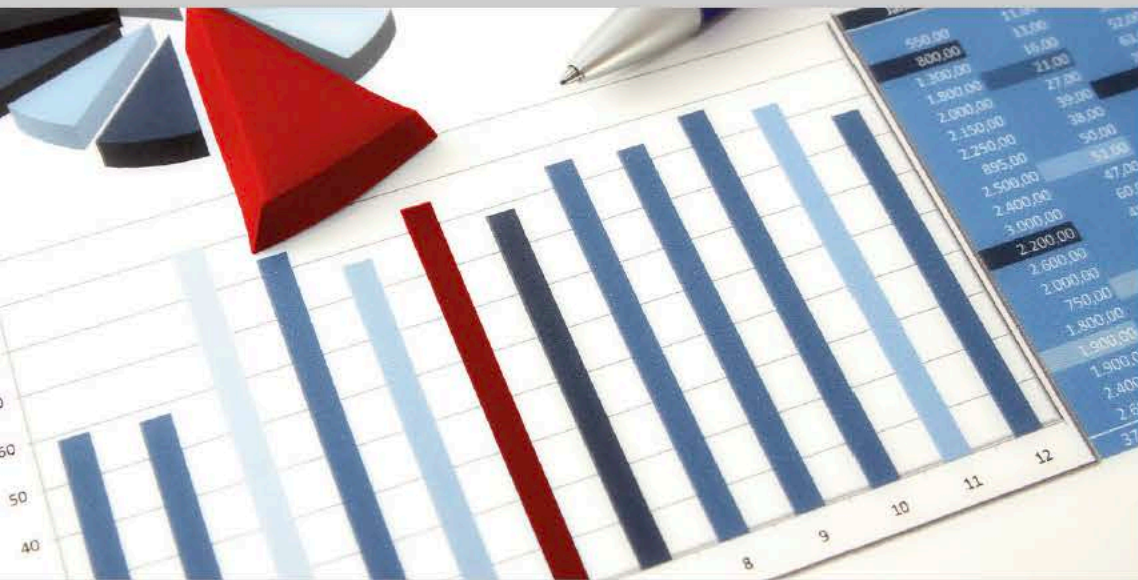
Depuis le 8 juillet 2021 vous répondez à un sondage sur le télétravail.

Nous vous remercions pour votre importante participation !

Les questions posées :

- Pour vous, idéalement, vous souhaiteriez effectuer combien de jour en télétravail ?
- Quels sont les inconvénients du télétravail pour vous ?
- Quels sont les avantages pour vous de télétravailler certains jours ?
- Quel support matériel supplémentaire attendez-vous de l'entreprise ?
- Qu'attendez-vous de vos managers pour améliorer l'animation des équipes travaillant en partie à distance ?

**Voici les principaux enseignements que nous en retirons :**



- Une majorité de salariés est favorable à la mise en place d'un temps de travail équilibré entre présentiel et télétravail.
  - o 65% favorable pour 2 jours de télétravail par semaine
  - o 20% favorable pour 1 jour de télétravail par semaine
- Que le télétravail est un atout pour l'équilibre vie professionnelle/vie privée
- Que les inconvénients rencontrés peuvent être compensés par certains aménagements
- Que le temps en présentiel reste quand même essentiel pour les interactions sociales avec les collègues et la hiérarchie.
- Qu'il y a de nombreux avantages, pour

l'économie, l'écologie et la Qualité de vie.

Les salariés attribuent de nombreux atouts au télétravail, une meilleure gestion du stress, une qualité et un rendement plus important et un sentiment de participation à la sauvegarde de l'environnement.

Ce retour nous permettra d'avoir des données précises de votre part, pour les négociations que nous demandons à la Direction.

Car nous sommes convaincus qu'il y aura un avant et un après COVID 19. En effet la crise que nous traversons constitue un test grandeur nature pour ce dispositif.

**N'oublions pas que ce mode de travail nous a permis de passer la crise et d'obtenir d'excellents résultats en 2020 !**

**Pour FO, un retour en arrière n'est pas envisageable, nous demandons donc d'ores et déjà à la Direction de faire revenir la situation à l'accord initial en faisant en sorte que le management ne refuse plus de nouvelles demandes.**

Pour une organisation plus fluide et plus libre, sans pour autant l'imposer, le télétravail doit être pérennisé et proposé à tous les salariés qui le souhaitent.

Désormais, grâce aux outils informatiques, nous avons confirmation qu'un très grand nombre de postes se prête au télétravail, pour la réalisation de la presque totalité des tâches, pour le partage d'information, l'organisation de réunion et tout cela se fait sans perte d'efficacité.

De par l'implication des salariés, les mentalités évoluent aussi, la confiance accordée aux télétravailleurs ne fait plus débat !

Mais la Direction est-elle prête à faire évoluer la sienne ?

**Dans cette dynamique, FO appelle la Direction à la négociation pour une amélioration de l'accord télétravail.**

- Nous sommes favorables à l'augmentation des jours, contractualisés ou occasionnels et sur la base du double volontariat.



Cette décision doit être arrêtée au niveau du manager quand il est possible et bénéfique pour le service.

- **Nous sommes favorables** à un meilleur encadrement du télétravail (horaires de travail,...)
- **Nous sommes favorables** à de meilleures conditions matérielles, avec une participation financière à l'énergie et à l'amélioration du poste de travail (ergonomie)

- ...

En plus de réduire le stress et d'améliorer le bien-être des salariés, **nous restons persuadés qu'à l'heure où le monde entier fait face à un défi pour la préservation de la planète, le télétravail contribue à réduire l'empreinte écologique de notre entreprise.**

## Mobilité :

### Comment ça marche ?

La production a droit à la mobilité !



Toute personne ayant un jour eu l'envie de se mettre en mobilité s'est déjà posé la question :

Comment fonctionne la mobilité ?

Malheureusement, comme souvent une question simple n'entraîne pas forcément une réponse simple. Comment se fait-il que dans une entreprise comme la nôtre, la procédure mobilité soit méconnue d'une grande partie des salariés ?

Que doit faire un salarié lorsqu'il souhaite se mettre en mobilité ?

Alors que des fiches de poste sont ouvertes depuis des mois dans certains secteurs et que la charge n'est pas au beau fixe dans d'autres, comment se fait-il que les hiérarchies ne trouvent pas preneur ?

Pour résumer :

1. Nous avons des fiches de poste ouvertes
2. Nous avons des candidats

Cependant, nous n'arrivons pas à trouver de terrain d'entente, voire nous rencontrons des blocages sans raisons exprimées.

Les délais de transfert sont-ils trop longs ?

**OUI**, en moyenne ils sont d'une durée moyenne de 1 an entre le premier entretien et le transfert définitif !

Les délais de transfert sont-ils en phase avec les règles en vigueur ?

**NON !**

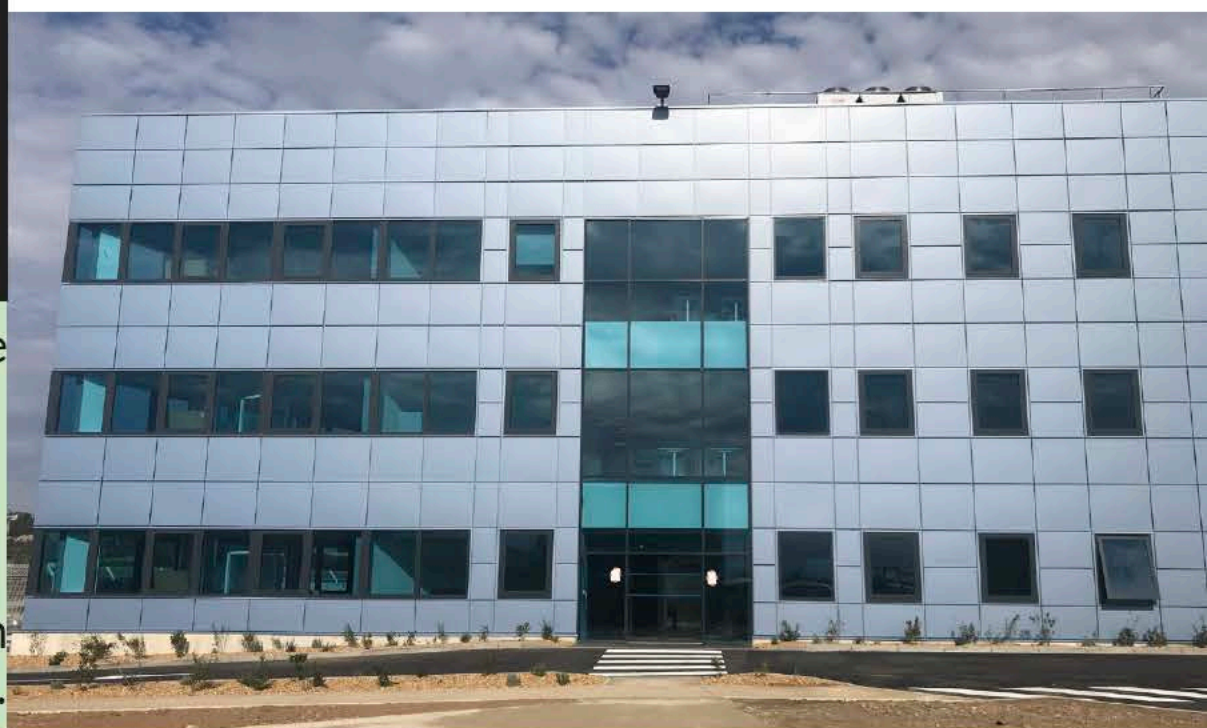
Si, en plus, le salarié est sur un poste dit « critique », alors cela devient mission impossible.

Pour **FO**, il est infructueux pour notre entreprise que les hiérarchies et les salariés attendent de longs mois avant de valider une mobilité.

**FO** demande donc à la Direction de prendre ce sujet au sérieux, de faire respecter la procédure afin de faciliter la mobilité interne.

Ceci est déterminant pour la réussite de nos futures challenges (cf news FO « mouvement de salariés » du 23/07/21).

## Méca 4.0



C'est avec grand plaisir que nous avons pu effectuer la visite de notre futur bâtiment N7 qui va être inauguré officiellement au mois d'Octobre 2021.

C'est en fin d'année 2019 qu'avaient commencé les premiers travaux de démolition d'une partie du bâtiment N6 et du Hangar Nm52 pour donner naissance à ce bâtiment « Nouvelles Technologies » qui jouxtera le bâtiment N6.



Cette nouvelle construction s'intégrera parfaitement à l'environnement actuel avec, en supplément des espaces verts dédiés (mini forêt à forte densité).

La date de livraison de ce bâtiment a été globalement respectée malgré la période difficile que nous avons subie durant ces deux dernières années (COVID-19...)

Pour nous, la sortie de terre de ce beau bâtiment vient acter de manière définitive que le centre d'excellence mécanique est bien sur le site de Marignane !

Ce nouvel hangar va abriter toutes les nouvelles technologies d'aujourd'hui concernant :

- L'élaboration de nouveaux produits
- La conception
- La formation
- Les espaces de travail
- La pré-production (Approvisionnement & Préparation du Travail) ainsi que la production assemblage suivant les nouveaux outils et les nouveaux « Process » établis.

Ces nouvelles méthodes changeront le quotidien et la façon de travailler des salariés de cette chaîne d'assemblage.

**Nous resterons tout de même vigilants**, à la bonne application de ces nouveaux modes de productions.

## Allocation proportionnelle Le compromis...



Rappelez-vous... dans le cadre de l'accord de compétitivité, la Direction d'Airbus Helicopters (ne voulant plus financer l'ex CASIM) avait supprimé sa participation à l'organisme social.

Nous y sommes ! En septembre, les salariés ayant bénéficié de cette aide départementale n'auront plus droit aux allocations proportionnelles.

**Cependant nous n'avons pas lâché, ce sujet était marqué NON à l'encre rouge** (CF Tract du 9/02/2021).

Nous pouvons vous annoncer que le Zéro CASIM ne sera PLUS à « l'ordre du jour ».

Aujourd'hui, la Direction nous a annoncé des nouvelles mesures et des nouvelles offres d'aide aux salariés par le biais d'Expertis solidaire (ex CASIM) avec une condition de ressource inférieure 50 000€ :

- AES (Allocation Etude Supérieure) : 400€ par an avec condition de ressource à partir du 1er enfant.
- Aide à la garde d'enfant (crèche, micro crèche et garde enfant à domicile) : 300€ par an avec condition de ressource.
- Aide pour les enfants handicapés : 335€ par an jusqu'aux 20 ans de l'enfant sans condition de ressource.
- Secours avec validation d'une assistance sociale, sans condition de ressource.

Nous avons demandé que l'offre de service soit révisable à tout moment !

De ce fait, la Direction s'est engagée à convoquer le **CSE** une fois par trimestre, ceci afin que les élus s'assurent que l'offre négociée réponde bien aux demandes des salariés.

En complément, les élus **FO** de la Commission Loisirs et Famille au **CSE** ont réagi en proposant pour cette année, un complément du bon scolaire d'un montant minimum de 50€ pour les salariés ayant au moins deux enfants (de moins de 21 ans).

À partir de 2022, une augmentation des bons de rentrée scolaire est prévue (conditions d'attribution inchangées) comme suit :

- 90€ au lieu de 60€
- 120€ au lieu de 90€

Nous rappelons que nous ne voulions pas que la participation de la Direction à l'ex CASIM disparaisse.

Malgré que le **CSE** n'ait pas pour vocation de palier les différentes pertes sociales, **FO se félicite de pouvoir, à travers ses élus, continuer ces actions solidaires !**

CONSEIL, SERVICE, NÉGOCIATION : L'EFFICACITÉ **FO** !

